



POR JOSUÉ BRESSANE JÚNIOR

SÓCIO-DIRETOR DA FALCONI GENTE, COM MAIS DE 25 ANOS DE EXPERIÊNCIA EM GESTÃO DE PESSOAS E LIDERANÇA NA ÁREA DE RECURSOS HUMANOS EM EMPRESAS DOS MAIS DIVERSOS SEGMENTOS NO BRASIL E EM PAÍSES DA EUROPA E DA AMÉRICA LATINA, FORMAÇÃO EM PSICOLOGIA PELA PUC-CAMPINAS, PÓS-GRADUAÇÃO PELO IAG MASTER DA PUC-RJ, MBA NO COPPEAD (UFRJ) E EXTENSÃO EM ADVANCED HR PELA UNIVERSIDADE DE MICHIGAN (EUA), ALÉM DE MEMBRO ATUANTE DA SOCIETY FOR HUMAN RESOURCES MANAGEMENT (SHRM) – EUA E DO EUROPEAN HR DIRETOR GROUP

✉: contato@falconi.com

O PAPEL DO LÍDER IDEAL NA GESTÃO DE PESSOAS

Existem três pontos importantes que, se trabalhados continuamente, garantem bons resultados em uma empresa: liderança, conhecimento técnico e método. Neste artigo, vamos falar sobre liderança.

Na década de 1970 ou 1980, a forma de gerenciar pessoas era muito diferente do que temos como melhores práticas atualmente. Naquele período, motivado pelos diferentes modelos de gestão governamental, havia uma liderança mais autocrática, na qual “o chefe falava e o subordinado obedecia”.

Hierarquia era um valor. As carreiras eram longas, as pessoas normalmente passavam por uma ou duas empresas durante toda a vida até se aposentarem. Prevalcia a busca por estabilidade e por um bom salário para manter suas famílias. Naquela época, pessoas aos 60 anos já estavam em fase de parar – realidade muito distinta dos dias atuais.

Hoje vivemos em um mundo extremamente tecnológico e conectado. Pesquisas recentes revelam que um jovem nascido nos anos 1990 terá



passado por cerca de dez empresas ao longo de seus 30 anos de carreira, ou seja, um tempo médio de três anos em cada local. Essa velocidade na carreira, somada às interações com profissionais mais velhos, representa um dos grandes desafios para os líderes. A questão está em como manter engajada essa geração que busca ambientes nos quais possa criar, inovar, propor ideias diferentes, fazendo parte de um propósito.

Mudou a forma como os gerentes atraem, retêm e motivam as pessoas. Os profissionais buscam gerentes mais inspiradores, que orientem as equipes para resultados, sejam modelos de gestores de negócio e saibam lidar com pessoas por meio da diversidade.

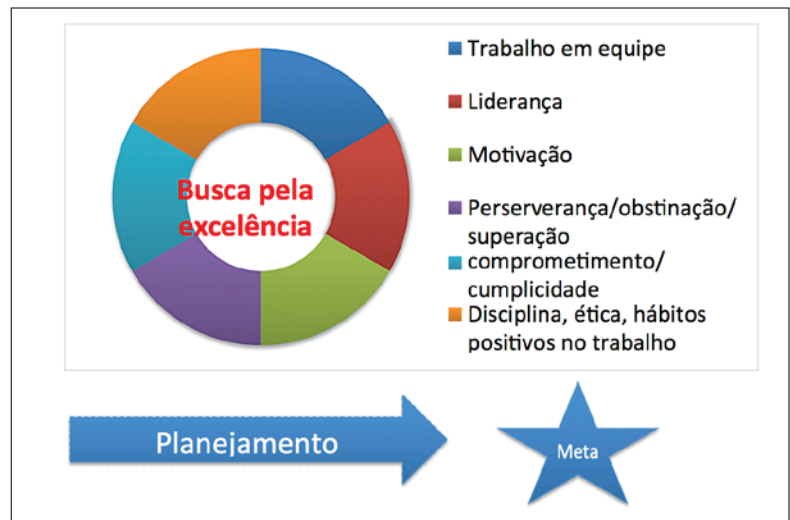
No aspecto da liderança, a habilidade para recrutar, avaliar e selecionar as melhores pessoas disponíveis para o tipo de trabalho de sua empresa é a base para a construção de um excelente desempenho.

Quando falamos de liderança, estamos olhando para as pessoas que formam a base para a construção futura da organização e a obtenção de resultados extraordinários. Logo, um assunto primordial é a atração, o recrutamento e a seleção de pessoas com alto potencial e aderência à cultura.

Toda empresa que pensa em crescer naturalmente precisa desenvolver um planejamento do que fazer para atingir o resultado pretendido no mercado.

Independente do tipo de negócio, o sucesso depende essencialmente das pessoas envolvidas. Atualmente, temos observado que muitas empresas deixam de atingir seu sonho de crescimento planejado por não terem um planejamento de gente para o curto, o médio e o longo prazos.

Neste momento, surgem as seguintes perguntas: tenho as pessoas certas ocupando as posições corretas? Tenho o perfil e a quantidade de pessoas adequadas aos futuros requerimentos e às necessidades do crescimento da organização? Tais questionamentos precisam ser feitos. As respostas devem estar em um efetivo planejamento de pessoas.



Mas qual é o papel do gerente/líder?

Ser líder significa saber identificar e reter talentos, com determinação. Em termos profissionais, uma pessoa compõe seu talento e determinação na seguinte equação:

- Talento médio + determinação alta = bom profissional;
- Talento alto + determinação alta = superprofissional;
- Talento alto + determinação baixa = frustração.

Assim, buscar "talentos" deve ser acompanhado de pessoas que tenham alta determinação do que almejam, do que sonham.

O sucesso de um time passa pela escolha certa de lideranças dentro de um grupo, de preferência pessoas capazes, motivadas, com espírito de equipe e determinadas a realizar sua atividade com a máxima qualidade.

Como gerente, devo dar o exemplo para que os outros saibam como se faz e se esforcem para repetir a tarefa ao mesmo nível ou ainda melhor. Nada do que você diz influencia mais as pessoas do que aquilo que você faz.

Como gerente, devo inspirar e influenciar as pessoas a fazer a coisa certa, de preferência com entusiasmo e visando a um objetivo comum.

Por fim, o líder ideal deve bater metas com seu time fazendo a coisa certa! ■

O conteúdo da coluna Liderança é produzido pela FALCONI Consultores de Resultado, uma das maiores consultorias de gestão do país. Envie suas perguntas, dúvidas ou sugestões para falconi@maquinacohnwolfe.com

